

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº1553 de 2018

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

70 ANIVERSARIO DE LA REVISTA "DERECHO LABORAL"

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 8 de mayo de 2018

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Fernando Amado.

Miembros: Señores Representantes Gerardo Amarilla, Gerardo Núñez, Daniel Placeres, y Luis Puig.

Invitados: Señor catedrático doctor Hugo Barretto Ghione, y señor catedrático titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Castilla-La Mancha, profesor Antonio Baylos Grau.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretario: Señor José Pedro Fasanello.

=====II=====

SEÑOR PRESIDENTE (Fernando Amado).- Habiendo número, está abierta la reunión.

Es un gusto para la Comisión de Legislación del Trabajo recibir al director del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de la República, doctor Hugo Barretto Ghione, y al profesor titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Castilla La Mancha, doctor Antonio Baylos Grau.

Unas sesiones atrás, a partir de un planteo que realizó el señor diputado Puig y en el marco del setenta aniversario de la revista *Derecho Laboral*, en esta Comisión se propuso recibir a esta ilustre visita, el profesor Baylos, aprovechando su presencia en nuestro país para que nos pudiera relatar cómo ve la situación y el derecho laboral a nivel internacional, habida cuenta de su experiencia. La Comisión entendió por unanimidad que era muy importante aprovechar la presencia del profesor, recibirlo y distinguirlo en la casa de los representantes, la casa máxima de la representación de una democracia, como es este Parlamento, pero también en esta Comisión que está especializada en asuntos laborales. El insumo de calidad que nos puede brindar será muy importante para todos nosotros en nuestra tarea legislativa.

SEÑOR BARRETTO GHIONE (Hugo).- Agradecemos la invitación a los señores miembros de la Comisión de Legislación del Trabajo.

Aclaro que hace un par de meses dejé mi responsabilidad como director, aunque sigo perteneciendo al Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Como van a apreciar, el profesor Baylos no solo es profesor catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad de Castilla La Mancha -que ya de por sí es más que suficiente-, sino un gran humanista, un intelectual en la amplia dimensión del término, un colega absolutamente ajeno a ciertas tendencias existentes hoy de recargo academicista ultraespecializado y protocolizado; estamos en presencia de un intelectual completo.

La venida de él se enmarca en la celebración de los setenta años de la revista *Derecho Laboral,* creada en 1948 por Francisco de Ferrari y por dos jóvenes colaboradores: los después profesores Américo Plá Rodríguez y Héctor Hugo Barbagelata, grandes pilares no solo de la enseñanza del derecho, sino de la construcción y recreación del modelo de relaciones laborales en nuestro país, con una larga influencia en su enseñanza y aplicación.

SEÑOR BAYLOS GRAU (Antonio).- Soy yo quien se siente honrado y encantado por esta invitación que me llena de gusto y satisfacción por conocer el Parlamento, la casa del pueblo, de los representantes del pueblo. Para alguien provecto como yo, entrar en un recinto en el que la democracia ha podido establecer sus leyes y sus reglas y vencer la larga noche de la dictadura, es un momento de regocijo y de contento. Estoy plenamente honrado y agradecido, y no es una fórmula de cortesía, sino un agradecimiento profundo y muy sentido por esta invitación. Cuando me la trasladó mi querido amigo Hugo Barretto, me dijo que hablara sobre el estado del derecho del trabajo, y yo pensé que podía ser interesante hablar de las últimas reformas que ha sufrido el derecho laboral europeo tras la crisis. Me parecía que ese podía ser un elemento interesante que permitiera ver las divergencias y convergencias de los procesos de reforma que, desgraciada o afortunadamente, hemos conocido en toda esa etapa. Voy a intentar hacer una intervención que sea lo suficientemente corta como para poder luego explayarme sobre algunas cosas.

Hay un elemento importante: Europa tiene una arquitectura institucional muy compleja. El caso europeo es un supuesto de multiescalaridad de la regulación del mercado, pero también del estado social. Existen concesiones de soberanía muy importantes por parte de nuestros Estados nación, algo desconocido en otro tipo de estructuras supranacionales. Hay una constitución material de libertades económicas en la Unión Europea, de las grandes libertades: la libertad de establecimiento, de prestación de servicios, de circulación de trabajadores, y lo social aparece como un reflejo de esas libertades. Esa es la constitución material europea, pero esa constitución no niega, sino que se tiene que compadecer con las constituciones nacionales de fuerte componente social. En concreto, en el sur de Europa, ese componente social está adaptado históricamente como un componente de derrota de los *nazifascismos* después de la Segunda Guerra Mundial, y después están el caso griego, el portugués o el español de las sucesivas dictaduras. Eso es curioso porque hay cesiones de soberanía en temas fundamentales como la economía y la moneda, ni más ni menos; luego, aparece una constitución material de libertades económicas donde lo social aparece como reflejo y, a la vez, se tienen que garantizar los tres niveles, unas constituciones sociales que tienen un catálogo y un sistema jurídico. Cuando llega la crisis -no voy a hablar de ella, que fue como el Huracán María en Puerto Rico-, se pone en marcha un mecanismo de ajuste multilateral sobre la base fundamental de la estabilidad monetaria del euro, que no es legalidad europea. Esto es muy difícil de entender, inclusive desde el punto de vista europeo. No se construye la respuesta a la crisis desde los instrumentos jurídicos que tenía la Unión Europea, sino que se crea un mecanismo, un tratado multilateral sobre la base del euro, en el que interviene no solo la Unión Europea, sino el Banco Central Europeo, el Fondo Monetario Internacional y la Comisión Europea, lo que nosotros llamamos la troika. Esto es curioso, porque es un mecanismo que se coloca en paralelo a la legalidad europea, pero no es legalidad europea, sino interestatal. Así, tenemos el famoso Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza en la Unidad Económica Monetaria -nosotros tenemos la gobernanza europea como lo más normal-; tiene un pacto presupuestario, que es el equilibrio fundamental, la proscripción del déficit, el compromiso de pagar ante todo las deudas, las rentas y una coordinación de política nacional. Lo más interesante es que para salvar las economías de los países sobreendeudados de la crisis del sistema financiero privado -este es un debate que todo el mundo lo da por reproducido-, en un momento dado surge la necesidad de invertir, de subvenir a esa crisis, a ese derrumbe del sistema financiero, con unas inyecciones millonarias de euros a cargo de los Estados. Eso genera un sobreendeudamiento, fundamentalmente en los países del sur de Europa, que se salva a través del memorándum de entendimiento. Es decir que ese conglomerado de las instituciones financieras y de la Comisión Europea proporciona una suma importante de dinero a esos países que están en crisis. ¿A cambio de qué le dan ese dinero? ¿A cambio de sanear el sistema financiero? Pues no, fundamentalmente, para que se realicen reformas estructurales. Como dice el texto del Tratado, están sometidos a "estricta condicionalidad política". Esto es muy interesante, porque la estricta condicionalidad política se impone sobre la orientación política que cada uno de los gobiernos pudiera tener. Hablando en castizo -soy madrileño y lo puedo decir-: "Me da igual si tu gobierno es de izquierda o de derecha. La única política que vas a hacer es ésta, porque estás estrictamente condicionado por lo que yo digo". Esta es la idea. Eso requiere de algo que para los juristas es muy importante: la aceptación del país. Nadie puede decir que es una imposición europea; es el país el que manifiesta estar de acuerdo. Por tanto, el gobierno, sea cual sea, es el que acepta ese tipo de condiciones. Sin esa aceptación no podrían funcionar. Sin esa aceptación tampoco habría dinero.

¿Cuáles son los dos elementos? Hay un área pública, que es empleo público, privatizaciones, recorte del gasto social. Yo no voy a entrar en este tema porque en el caso español ha sido importante, pero ha sido mucho más en Grecia y en Portugal, por la reforma de las pensiones.

El otro elemento es el de las reformas laborales, donde Italia o España han tenido más importancia. ¿Cuáles son esas reformas estructurales? Todas esas reformas tienen una cierta identidad y homogeneidad que, inclusive, se manifiesta en documentos del Banco Central Europeo. Hay que actuar en dos espacios. Uno es sobre la garantía del empleo, mediante el abaratamiento y la facilitación del despido. En eso hay ejemplos clarísimos. En el caso italiano, tenemos la derogación -con todo el debate monstruoso que ha tenido- del artículo 18 del estatuto de trabajadores. Como recordarán, trataba fundamentalmente de la obligación de que en cualquier caso de despido ilegítimo o improcedente se procedía a la readmisión obligatoria. Eso ha sido un elemento central en cuanto a limitar esa readmisión en los supuestos de discriminación.

En el caso español tenemos el abaratamiento y facilitación del despido colectivo. Al despido colectivo le llamamos despido económico, por causas económicas. Antes, el sistema español exigía una autorización administrativa para los despidos colectivos en el caso de que no hubiera acuerdo entre los sindicatos o representación de los trabajadores y empresarios para el despido colectivo. Ahora ese trámite ha desaparecido. El empresario tiene que hacer un trámite de consulta y puede proceder al despido libremente; bueno, no libremente: se acude al juez, al tribunal. Ese es uno de los puntos.

El segundo punto tiene que ver con la importancia de reconfigurar el sistema de negociación colectiva. Clásicamente, se habla de la debilitación del sistema de negociación colectiva. Yo creo que es más correcto hablar de reconfigurar el sistema. Nuestro sistema de negociación colectiva del sur de Europa, pero también del centro, se basa en la negociación colectiva de rama y de sector. No quiere decir que no haya negociación colectiva en la empresa; la hay, pero en las grandes empresas; es una negociación colectiva de vanguardia, en el sentido de que lo que hace es superar los estándares que se han fijado a nivel de rama o de sector. Lo que esta reforma quiere es cambiar ese sistema, esa estructura, que la estructura de la negociación colectiva no repose en la generalidad del sector, sino fundamentalmente en la empresa. Esto lleva a la descentralización negocial, lo que se viene a manifestar como mecanismos que impidan o permitan la inaplicación del convenio colectivo del sector en la empresa. Normalmente hay dos maneras. Uno es permitir la inaplicación de aspectos parciales del convenio colectivo del sector. Por ejemplo: existe un incremento salarial que se ha pactado para este año, pero hay un acuerdo en la empresa para que no se procese, o mucho más grave -desde el punto de vista de todos nosotros-, que se genere un convenio colectivo que sustituya al convenio colectivo del sector. Tradicionalmente, cuando hay un convenio colectivo vigente no puede existir otro que concurra con él. A partir de 2012 nuestra legislación permite que en cualquier momento de vigencia de un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa se pueda negociar un convenio colectivo de ámbito empresarial y, por lo tanto, se rompa la fuerza vinculante de ese convenio colectivo. No solo es un problema español, es un problema italiano. En el 2011, a través de la modificación de una ley -todavía estaba el gobierno de Berlusconi-, se estableció que cualquier convenio colectivo de empresa podía derogar los convenios colectivos de otros ámbitos e incluso una norma estatal. Ese es el problema que en Francia está teniendo la reforma laboral con Macron. Son elementos muy comunes. Está ligado a una idea antigua según la cual la negociación colectiva solo tiene sentido si se integra en un mecanismo de productividad empresarial. Se entiende que es contraproducente, por homogenización de condiciones de trabajo, la negociación colectiva de sector. Este es el eje central.

Aunque estas reformas son homogéneas en sus objetivos, no se han producido a la vez en todo sitio. Este es uno de los temas que explica muchas cosas, entre ellas, la diacronía europea. El tema se concentra en Grecia; luego en Portugal y después en España. Nunca hubo posibilidad de que se realizaran a la vez las reformas laborales en todos los países. El sindicalismo europeo intentó hacer una huelga general en noviembre de 2012 en todo el sur pero eso impidió que participaran algunos países que no estaban afectados, como Francia. Lo importante es que ha generado una aplicación selectiva de los derechos fundamentales -no solo reconocidos en nuestra Constitución sino también en las cartas europeas- y la consideración generalizada del campo de los derechos laborales como un obstáculo para la recuperación económica.

¿Cuáles son las consecuencias seis años después?

Voy a hablar fundamentalmente de España. Las consecuencias son distintas en función de las resistencias nacionales que haya habido. No es lo mismo cómo ha surgido en Italia, Portugal o España, y no es lo mismo los devenires políticos de lo que luego ha habido. En el caso de Portugal, la crisis se ha desplazado al elemento político y el gobierno o los gobiernos que habían negociado el memorándum de entendimiento han sido sustituidos por una mayoría de izquierdas. Por tanto, ha cambiado la situación desde el punto de vista de la gestión de la gobernanza en este tema.

Sin embargo, en España ha habido una continuidad con altibajos, con sobresaltos y con turbulencias, pero es una continuidad política. Por otra parte, ha habido una resistencia social muy intensa.

En el caso español ¿cuáles son los elementos? En primer lugar, es importante mencionar la recuperación económica que se ha producido, lentamente, pero se ha producido, en gran medida, sobre la base, primero, de una devaluación salarial generalizada y fuerte. La población española ha sufrido una fuerte devaluación salarial que es mucho mayor en las rentas salariales más bajas que las rentas medias y altas. Estas han sufrido una devaluación en torno al 5% y 7%, mientras que las rentas bajas han llegado casi hasta el 25%. Quiere decir que es una devaluación salarial con un fuerte componente desigualitario, discriminatorio como tal.

Tanto es así, que se han formado importantes bolsas de trabajadores pobres por vez primera en un país como en el que yo vivo. El hecho de trabajar no supone el alejamiento de la pobreza. Hay algún tipo de trabajadores -sobre todo, mujeres, que es el estrato más castigado- que, pese a cobrar un salario, se encuentran en un sistema de exclusión social. Luego, hay un importante incremento de la precariedad y descenso en la calidad del empleo. O sea, que la recuperación económica ha ido acompañada de un descenso fuerte de la calidad en el empleo.

Hemos llegado a tener cinco millones de parados, y ahora, tenemos tres millones setecientos mil, lo que representa una tasa de desempleo del 16.5% que, comparado con el 23% anterior, está muy bien, pues ha habido siete puntos de diferencia. De todas formas, estamos hablando de casi tres millones setecientos mil parados. No decimos que estamos en términos norteamericanos de que hay una situación de empleo fluido; todavía hay una fuerte resistencia del desempleo como tal.

Lo más preocupante es que hay una tasa de temporalidad, es decir, de contratación temporal, del 27,5%, la mayor de los veintisiete países europeos. Además, los trabajos temporales no son estables, sino que hay una inmensa rotación. Son trabajos temporales cortos y que rotan continuamente, es decir, en un trimestre se pueden encontrar cuatro millones de contratos con una duración de entre siete y nueve días cada uno. Esto indica una rotación entre precariedad, desempleo, economía irregular en

algunos momentos. Hay un círculo vicioso que se alimenta desde ese punto de vista. También hay dos elementos nuevos: uno es el trabajo a tiempo parcial no voluntario, de corta duración. Tenemos acuerdo marco europeo en el cual se entiende que este tiene sentido, fundamentalmente, si es un trabajo elegido, escogido y no impuesto. Este trabajo parcial no voluntario es de corta duración, de 20 horas semanales o menos. Esto quiere decir reducción de derechos en cuanto a la seguridad social y, naturalmente, salariales. Los que más sufren son los estratos más vulnerables, fundamentalmente, mujeres y jóvenes.

Este es el panorama que se presenta seis años seis años después de la reforma laboral. ¿Qué está sucediendo ahora? Hay una cierta recuperación económica y los sujetos sociales, concretamente, los sindicatos, son el elemento más importante. Es la hora de recuperar, sobre todo, salarios -hay un incremento muy importante en la conflictividad en la negociación colectiva-, y recomponer la fractura del colectivo laboral entre precarios y estables. Este último es otro de los elementos fundamentales por una serie de técnicas y, sobre todo, porque implica la necesidad de una nueva regulación de la estabilidad en el empleo.

Por otra parte, cabe señalar que también hubo decisiones por parte del Tribunal de Justicia Europeo que obligarían a una revisión del sistema de contratación temporal en España, lo que ayudaría a ese objetivo sindical.

El último tema refiere a las pensiones, donde hay una movilización muy importante. Esto era lo que quería poner en vuestro conocimiento como una especie de foto de lo que a mí me parecía podía llegar a ser todo esto. Naturalmente, ello genera cambios muy importantes en cuanto al derecho del trabajo, no solo en la manera que los juslaboralistas percibimos la regulación del trabajo, sino, también, en la propia conformación de los jueces sobre el momento interpretativo, que ha sido muy interesante, porque ha reescrito algunas páginas de esta reforma laboral, etcétera.

También, cabe señalar la complejidad que tiene esa perspectiva multiescala donde podemos encontrar, por ejemplo, un fallo del Tribunal europeo de Derechos Humanos o de la Justicia, que inmediatamente actúa sobre nuestra realidad nacional.

Muchas gracias por darme esta oportunidad, como dicen los toreros. Estoy a vuestra disposición.

SEÑOR PUIG (Luis).- Quiero agradecer que nos hayan visitado y esta exposición del doctor Antonio Baylos que nos trae a la realidad el proceso que se está viviendo en Europa.

A partir de lo que el profesor Baylos planteaba, sacaba algunas conclusiones. En primer lugar, existe la renuncia por parte de varios Estados europeos en cuanto a un aspecto de soberanía, es decir, a aceptar imposiciones en torno a determinados rescates económicos para poder enfrentar la crisis. Al mismo tiempo, el profesor Baylos habló sobre la recuperación económica en España y dijo que, a pesar de ese proceso de recuperación económica, ese país tiene tres millones setecientos mil trabajadores desempleados, un 16,5%, y que dicha recuperación se logró sobre la base de la rebaja salarial que afectó a los salarios más bajos.

Hay elementos muy visibles en América Latina de esto que se está aplicando en Europa. Está el caso de Brasil con su reforma laboral y otros que no podemos decir que son producto de reformas estructurales recientes, sino que, de alguna manera, son la estructura que se han dado ciertos países como, por ejemplo, Paraguay, donde el costo de la mano de obra es muy bajo, con una diferencia muy importante comparado con el de Uruguay. Asimismo, está el caso de Argentina, donde todo indica una pérdida de

derechos muy importante, un proceso económico complejo que ha desencadenado una devaluación en los últimos días precedida de una situación en la cual se entiende que el peso de las crisis se logran compensar a través de la baja de la masa salarial, como es un componente que se viene dando en distintas regiones del mundo donde queda claro que, permanentemente, los costos de las decisiones los pagan los trabajadores.

Quisiera saber cómo podría ilustrarnos el profesor Baylos en cuanto a la relación entre esas situaciones que se dan en Europa y este proceso incipiente que ocurre en América Latina donde, claramente, lo de Brasil tiene incidencia en todos los países de la región, por la proximidad y por tratarse de un país casi continente.

SEÑOR BAYLOS GRAU (Antonio).- La valoración final que hago de este proceso -que para nosotros ya es largo; son 6 años y permite una mirada muy clara, porque no está tan pegado o cercano a la medida- es que hubo una clarísima solución basada en la devaluación salarial que, también, rompe la idea de Europa. Aunque este no es un tema muy interesante aquí, es importante. Esa devaluación salarial ha generado una insolidaridad de la Europa del norte sobre la Europa del sur. Este es un elemento que ha generado mucho cuestionamiento y deslegitimación de la propia idea europea. Los propios Gobiernos, cuando hablan de ese tipo de reformas, no dicen que ellos son los culpables de haber participado de esa reforma. Ellos dicen que la culpable es Europa. Posiblemente, podríamos hablar de que la desafección de este tipo de insolidaridad dio lugar a fenómenos políticos complicados como, por ejemplo, en Francia con el populismo nacionalista de la hija de Le Pen y, en Italia, el fenómeno de Lega Nord, que puede tener que ver mucho con ello.

Es decir, hay un antieuropeísmo crítico y otro que viene a resaltar el carácter nacional, a renacionalizar la propuesta que va unida a otro problema, que es la crisis del este respecto a los refugiados. Este elemento en América Latina interesa menos, pero es importante, porque tiene que ver con esta clásica devaluación salarial.

Por otra parte, cabe señalar que la manera de salir de la crisis ha sido plenamente injusta y desigual. Ha habido una desigualdad pronunciada sobre los que menos tienen y que menos van a tener. Es el 'efecto Mateo', pero de la manera más terrible. Hay estratos de la población, fundamentalmente, mujeres y jóvenes que, de alguna manera, están sufriendo.

El otro problema es global. La sustitución de la soberanía política democrática en Europa por una cesión de soberanía en materia monetaria es algo constitutivo de la Unión Europea. En gran parte del mundo, sobre todo, en América Latina, el desplazamiento material de la soberanía democrática de los pueblos por la soberanía financiera del capital financiero es una realidad. El caso brasileño es emblemático, pues se ha subsumido plenamente la voluntad soberana del pueblo por la decisión de un conglomerado financiero con incrustaciones por parte de sectores dominantes de la población civil. Eso ha generado un elemento muy peligroso y es la situación de excepción.

Desde mi punto de vista, en el caso brasileño, ha habido un proceso de deterioro democrático. Eso alienta a cosas muy graves, como la incompatibilidad en muchas ocasiones de esa necesidad de satisfacer a ese capitalismo global rentista, que hace sufrir al capitalismo industrial, como a las pequeñas y medianas empresas de los países y que, inclusive, está desertizando industrialmente algunos paisajes. Desde ese punto de vista, eso está asociado a la incompatibilidad con la democracia, no con la democracia social, sino con la democracia en general. Y hay que ver cómo se construye la nueva situación de excepción. Esto lo hemos visto en Brasil, pero también en Paraguay e inclusive en Honduras. Son elementos que se están realizando de una manera diferente.

También está el problema que es muy europeo pero es americano: el *dumping* social, y es importante tratar de evitarlo. Las diferencias entre las rentas van a ser muy importantes en los países de la región. Si los países fuertes devalúan salarialmente sus estándares de condiciones de trabajo, también lo hacen sobre la base de intentar generar una presión a la baja que les permita resistir frente a las diferencias salariales de otros.

En Europa eso está mejor dispuesto porque era uno de los conceptos básicos de esa construcción del mercado unitario. Ahí hay elementos que se pueden mirar, aunque, naturalmente, no se pueden importar. Me refiero a cómo en un momento dado se puede construir una regla. Y la regla fundamental es que el trabajador que se desplace a otra nación no pueda percibir un salario menor que el de los nacionales de ese país por el mismo trabajo. Esa es la regla de una directiva de 1996, que es importante y que continuamente se intenta mejorar en algunos de los supuestos.

Por otra parte, con el debate del pilar social europeo, se ha creado una autoridad laboral europea con la misión fundamental de velar por este tema. Claro que es difícil conseguir este tipo de cosas. Me refiero a establecer que no hay ningún problema con la libertad de circulación de trabajadores, pero esa libertad de circulación no puede entenderse como una libertad para rebajar el precio del trabajo.

Esa es la idea general, aunque como bien sabemos, hay astucias para que eso no se haga de verdad, pero por lo menos se consigue un tratamiento uniforme.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Es un gusto tener a los catedráticos acá. Es importante intercambiar, teniendo un enfoque de esa Europa que parece tan cercana pero que también está lejos de situaciones complejas.

Respecto del tema económico, hoy se está dando en la sociedad uruguaya todo un debate sobre lo que usted decía, es decir, cómo entender el exceso y la concentración de capital de los grandes intereses financieros, buscando los aspectos sociales que eso involucra, entre ellos, el tema de la renta básica. Yo no tengo claro si eso logra un beneficio para el mismo capital y no para las clases trabajadoras, como otro tipo de cosas. Por ejemplo, Uruguay tiene cien años de historia de ocho horas de trabajo. Se ha incorporado tecnología tendiente a incrementar económicamente el caudal de renta, retirando puestos de trabajo. No sé cómo se está abordando ese tema en Europa, si es bajo la reducción de la jornada laboral semanal. También quiero saber si van camino al tema de la renta básica.

En definitiva, si el doctor Baylos Grau tuviera algún enfoque en ese sentido, me gustaría escucharlo, porque en Uruguay se está ordenando un debate en ese sentido.

Hay que tener en cuenta que Uruguay es un país muy chico; tenemos dificultades con los vecinos desde el punto de vista económico. Es un país que no crece, que abordó la industrialización en base a la tecnología para mejorar la calidad del producto y el volumen, pero cuando compite, lo hace con países que tienen exceso de producción. Desde el punto de vista de los costos, esos productos son excedentes que largan al mercado y no algo natural. No sé si me explico: Uruguay tiene que extralimitarse a exportar productos de volumen y calidad, pero cuando sale a competir, el otro mercado compite con excedentes.

Entonces, estamos ante una situación muy compleja y no sé si esto se debería abordar por el tema de la reducción de la jornada semanal de trabajo sin perder ingreso en función de analizar que las tecnologías vinieron para mejorar la calidad del trabajo y no para hacer del trabajador un desecho.

SEÑOR BAYLOS GRAU (Antonio).- Claro que estos son problemas tremendos, inmensos y muy complicados de solventar.

Voy a hablar de dos elementos que aparecieron en la intervención del diputado. Uno de ellos es la idea de la renta básica y el otro, la reducción de la jornada laboral.

En principio, uno de los grandes problemas que separan a Europa de Latinoamérica es un sistema de financiación muy fuerte que ha tenido Europa, durante muchos años, de un Estado social y, por lo tanto, la creación de espacios de amortiguación social de muchos temas, desde la tecnología hasta la crisis, porque desde 1973 hay crisis cíclicas. Este tipo de empleo ha generado muchos instrumentos de protección social, pero hablando en estos términos, diríamos, de amortiguación.

Desde un inicio, puede ser importante lo que era la protección frente a la insolvencia del empresario y la creación de un fondo con ese fin, una de las primeras medidas que se crean en Europa. Pero lo más importante es, por ejemplo, un espacio de protección del no trabajo, que puede ser un espacio amplio, es decir, pensando en un período de dos años, que pueden prorrogarse en función de necesidad. Ese es un elemento que tiene prácticamente la gran mayoría de los países europeos. Implica que cuando uno es despedido, sabe que tiene protección, unida a la formación y la readaptación.

En el tema del cambio tecnológico, el elemento formativo es decisivo. Me refiero a la capacitación, la formación y la creación -también desde el punto de vista público- de zonas de reconversión industrial, pero claro que son mecanismos que cuestan mucho dinero. Es un elemento que se basa, fundamentalmente, en que hay una gran parte de la población que trabaja y, por lo tanto, cuando hay un crecimiento del desempleo, estos mecanismos ceden y se basan fundamentalmente en que se da tiempo. Pienso que la idea fundamental es: "Vamos a dar tiempo para ir adaptándonos".

Por otra parte, está el problema de la adaptabilidad a los cambios productivos y tecnológicos que están teniendo lugar. Ahí es muy importante, desde mi punto de vista, la negociación entre el interés colectivo de los trabajadores y el interés empresarial.

En Uruguay hay un mecanismo establecido en términos de negociación que funciona y que está engrasado. En el caso español, es una negociación colectiva directa y ese es un elemento muy importante.

¿Qué implica la negociación? Que la unilateralidad del empresario en la determinación de los cambios en las condiciones de trabajo tiene necesariamente que pasar por un ajuste colectivo, por un acuerdo. Por lo tanto, un acuerdo implica también trabajar sobre la organización laboral, es decir, que no se piense que el sindicato solo puede trabajar sobre el intercambio trabajo-salario, sino también, sobre la organización del trabajo, por ejemplo, la reducción de la jornada.

Pero también hay un mecanismo de reducción de jornada como reacción frente a la crisis. Por ejemplo, se apunta a la reducción de jornada o, inclusive, a la interrupción o suspensión del contrato durante un tiempo determinado, de manera rotatoria, inclusive, en una plantilla, como una forma de enfocar elementos de crisis económica.

En el tema de las nuevas tecnologías, la reducción de la jornada con procesos y cursos de formación ha dado muy buen resultado.

Ahora estamos inmersos en el mundo del 4.0 y la digitalización. Hay unas distopías que no se sabe bien si no vamos a trabajar o si la diferencia entre vida privada y el trabajo va a desaparecer. Uno lee a unos y a otros y se estremece por los dos lados.

En definitiva, la digitalización está ahí, pero como cualquier otro medio de irrupción tecnológica que ha habido, tiene que ser gestionada con este tipo de elementos.

SEÑOR PUIG (Luis).- En realidad, quería consultarle sobre una discusión que hoy está presente en todo el mundo, que tiene que ver con el avance tecnológico, a veces, como si fuera un aspecto de estos tiempos y no hubiera convivido con nosotros a lo largo de toda la humanidad.

Es así que aparecen algunas posiciones señalando que se van a perder millones de puestos de trabajo en el mundo y esto intenta ser la justificación para rebajar salarios, condiciones de trabajo, señalando que se debe defender la posibilidad del empleo, flexibilizar las condiciones laborales y demás cuando, en realidad, desde mi punto de vista, seguramente, se van a perder muchos puestos de trabajo, pero se van a crear otros, como ha pasado a lo largo de la historia.

¿Cómo ve usted este debate? Quisiera que a grades rasgos nos diga cómo está planteada esa situación, porque me da la impresión de que a veces se simplifica demasiado. Parecería que fuera un mensaje catastrófico: "¡Ojo!, que si no flexibilizamos las condiciones de trabajo y terminamos con la rigideces" -como le llaman algunas veces a los derechos laborales-, "esto va a ser una catástrofe".

Quisiera saber cómo ubica usted esta discusión, que se da en el mundo.

SEÑOR BAYLOS GRAU (Antonio).- Estoy en la misma línea. Considero que el determinismo tecnológico -no creo que solo sea un hecho de volición individual-, que en muchas ocasiones aparece en los discursos públicos es falso, equivocado. Hay una especie de situación, y creo que lo ha dicho muy bien, como si en la estructuración del sistema de precios, en el sistema capitalista, esto no hubiera pasado siempre. Es como la crisis: estamos en una crisis. Bueno, la crisis ha acompañado desde el inicio al sistema capitalista, y el cambio productivo ha ido siempre acompañado de la introducción de nuevas tecnologías. Naturalmente, ha habido una tecnología fundamental, la máquina a vapor, que pegó un salto cualitativo, y ahora nosotros tenemos la era digital.

¿Por el determinismo tecnológico van a desaparecer todos o una cantidad de puestos de trabajo? ¿Como no vamos a necesitar trabajar porque las máquinas lo harán por nosotros, sobramos la mitad de los trabajadores, salvo los profesores de la universidad, que seguiríamos mientras no nos jubilemos? Esa es una idea falsa que, además, no permite abordar bien el problema. Creo que el problema es de diseño industrial general del país, que es un elemento central: ¿cuál es el modelo productivo que queremos llevar a cabo? ¿Dónde estamos? ¿En qué somos fuertes? ¿Dónde están las debilidades del modelo productivo nacional? ¿Cómo nos insertamos en los procesos de mercado y en la globalización? ¿Podemos cambiar eso? Ese es un tema central.

A su vez, toda destrucción de empleo lleva consigo la creación de empleo. Este es un tema evidente, pero lo que pasa es que también hay una transformación. Reitero que es muy importante el elemento formativo. La formación, la capacitación y la recualificación profesional, desde mi punto de vista, son elementos decisivos en este tema.

Esto va unido a la refutación de otro argumento, que es falso: los derechos laborales -así denominados-, no son sino las condiciones de procedibilidad de un sistema económico en un momento determinado. Naturalmente, es un sistema económico mediado por lo que podríamos llamar principio civilizatorio -que se recoge en todas nuestras Constituciones-, que es garantizar la dignidad y las condiciones de existencia de la población.

Me parece que no es tan difícil entender esto.

Desde ese punto de vista, eso lleva consigo la libertad sindical, la negociación colectiva, el derecho al salario mínimo y la jornada laboral, pero también los mecanismos de adaptabilidad, que se gestionan a través de la negociación, de la autonomía colectiva. Este es un elemento importante que parece que se olvida, como si los derechos laborales fueran derechos rígidos. Justamente, la negociación colectiva es todo lo contrario a la rigidez. Creo que ustedes lo conocen perfectamente y saben que la negociación colectiva es el ejemplo del acuerdo por excelencia. Y, por lo tanto, el acuerdo por excelencia es la flexibilidad.

¿Qué es lo que sucede? Que es razonable pensar en un pacto de redistribución de la riqueza, que es lo que da lugar y sentido al derecho al trabajo, y también a la protección social.

En ese sentido, podemos hablar -como he dicho- del caso europeo. Nosotros queremos salir de la crisis acentuando la desigualdad social, y no me parece que ese sea un objetivo correcto.

Creo que por la llegada de nuevas tecnologías -al margen de una consideración general-, habría que hacer una consideración con los interlocutores sociales en determinadas ramas o empresas especialmente afectadas para ver cómo se sustituye. Esto no es nada nuevo. Yo me acuerdo siempre de la reconversión que se produjo en el sector de la prensa hace mucho tiempo, cuando comenzaban a cambiarse, inclusive, categorías profesionales que desaparecían, como el cajista, y la sustitución por el diseño asistido por ordenador. Esto requirió formación, recualificación y, naturalmente, había una serie de personas excedentes -como les llaman a los despedidos- y exigencias del nuevo trabajo cualificado.

Por lo tanto, ¿cómo cambia esto la situación? ¿El sindicato y la empresa pueden adaptarse? Creo que depende de las experiencias que se vayan consiguiendo.

No me parece que se trate de una situación que se separe mucho de las pautas que nosotros tenemos y de los instrumentos con los que normalmente encaramos otro tipo de turbulencias que se producen en las relaciones laborales.

SEÑOR PRESIDENTE.- En nombre de la Comisión de Legislación del Trabajo y del Parlamento, le agradecemos especialmente su tiempo y que haya dispuesto de unos minutos para conversar sobre este tema e ilustrarnos con su visión del mundo del trabajo en Europa, que tiene mucho que ver con los tiempos que vivimos.

El Parlamento se honra en recibirlo.

También agradecemos al doctor Hugo Barretto, asiduo concurrente a esta Comisión, con quien seguramente nos veremos pronto.

¡Bienvenido a Uruguay! Esperamos que tenga una buena estadía. Ojalá que en el futuro volvamos a encontrarnos.

SEÑOR BAYLOS GRAU (Antonio).- ¡Muchas gracias de verdad!

SEÑOR PRESIDENTE.- Se levanta la reunión.

===/